

看護師の労働価値観と業務不適応感の関係

Correlation between subjective adaptations of work and work values
in Japanese nurses

高瀬加容子*, 河野和明**

Kayoko TAKASE, Kazuaki KAWANO

キーワード：バーンアウト・職場ストレス・労働価値観

Keyword: burnout, job stressors, work values

要約

本研究は、幅広い年代の看護師を対象として、業務不適応感と労働価値観（work values）との関連を検討することを目的とする。20代から50代までの現役看護師824名を対象とし、看護師としての業務適応感と労働価値観の関係について横断的なウェブ調査を行った。その結果、7種の労働価値観のうち経済的報酬と社会的評価を除くすべての価値観が仕事満足感と有意な正の相関を示した。経済的報酬はバーンアウト尺度の情緒的消耗感と脱人格化および職場ストレス尺度のすべての下位尺度と有意な正の相関を示した。これらから、経済的報酬が看護師の業務不適応感と最も関連が強い労働価値観であることが示唆された。経済的報酬が業務不適応感と関連する理由および他の労働価値観と適応との関連が論じられた。

Abstract

This study aimed to investigate correlations between psychological adaptations and work values in Japanese nurses. A web survey was conducted among 824 working nurses, whose ages ranged from 20 to 59 years old. The results showed that four of seven work values, without “monetary reward” and “social reputation”, had significant positive correlations to subjective satisfaction for work. Different from other subscales, the “monetary reward” had significant positive correlations to scores of all subscales in the nursing stress scale, and to “emotional exhaustion” and “depersonalization” in the burnout inventory. These results suggested that “monetary reward” was the highest factor among work values, related to subjective maladaptations of Japanese nurses. In addition to the effects of the other work

* 東海学園大学教育学部教育学科

** 東海学園大学心理学部心理学科

values on work adaptation, possible causal relations between “monetary reward” and subjective maladaptation in the work of nurses were discussed.

1. 問題

看護職従事者が生涯健康を維持しながら働き続けるために、看護職の健康と安全に配慮した労働安全衛生ガイドライン（2018）が改定された。看護現場を取り巻く社会が変化し、現代の高度化・複雑化した保健・医療の現場において看護業務も多様化し、新たな課題への取り組みが進められている。そこでは、健康で安全な職場を目指して、業務上の危険とその対策と健康づくりの視点が提示されている。

2017年の病院看護実態調査（日本看護協会，2018）によると、団塊の世代が後期高齢者となり、医療・介護需要がピークとなる2025年に向け、自院が役割を果たすための管理上の課題を尋ねたところ、「病院の役割に即した人材育成」が78.1%と最も多く、次いで「看護師のモチベーションの維持」71.4%、「多職種との連携・役割分担」68.5%であった。このことから、看護職員のモチベーションに関わる要因分析が重要であることが指摘されている。質の高い看護を提供し続けるには、看護師が高いモチベーションを持ち、仕事を継続することが重要である。

仕事に対するモチベーションの背景のひとつには労働価値観があると考えられる。労働価値観とは、「個々人が職業生活の目的として重要であると考える要因」のことである（江口・戸梶，2005）。職業生活を送ることによって、個人は労働の対価としての賃金や業務遂行にともなう自他の評価、社会的地位など、さまざまな経済的・心理社会的なベネフィットを得ている。このとき、職業生活から得られるベネフィットについて個人がどの要素を重視するか、そしてその職業・業務からどのようなベネフィットが得られやすいかにより特定の仕事に対するモチベーションは異なってくると考えられる。

労働価値観については、38項目版（江口・戸梶，2006，2007）および短縮版（江口・戸梶，2009）の測定尺度が作成されており、尺度を構成する過程で7因子（「自己の成長」、「達成感」、「社会的評価」、「経済的報酬」、「社会への貢献」、「同僚への貢献」、「所属組織への貢献」）が得られている。また、別の研究（松尾・森下，2014）では5因子（「社会貢献」、「承認」、「収入」、「業務目標達成」、「自己成長」）からなる尺度も提案されている。

これまで、労働価値観については、性、年代、学歴、就業状況、勤務形態、雇用形態、職位、職種、就業期間などによる差異（江口・戸梶，2010）が報告されてきた。それによると、自己の成長、社会的評価、経済的報酬は若い年代で重視されること、社会への貢献と同僚への貢献は職業上の経験を積むことによって重要度が高まること、達成感と所属組織への貢献は30～40代ないし勤続10～20年の世代が最も低くなること、などが示されている。また、ワーカホリズム・タ

イプとの関連を検討した研究（久保田・天池，2015）では，社会への貢献，達成感，自己の成長がワーカホリズム・タイプと関連することが示唆されている。

看護師の職業特性として，専門職であり一定水準の給与が得られること，チームワークが必要なこと，多忙な上，重い責任がある一方，社会的貢献が明確なこと，などが挙げられる。このような特性がある中，看護師は各々の労働価値観に基づき，さらに所属する職場に固有の特性や職業上の自身の役割，自身の遂行などの相互作用の中で得られるベネフィットを評価しながら勤務を維持しているものと思われる（主観的な職務特性と職務満足度等との関係の分析は，川北・原・松尾・道重，2016）。これらの全体像を明らかにすることによって，看護師の適性や資質に関する示唆が得られると同時に，モチベーションの維持向上についても有用な知見が得られると考えられる。

そこで本研究では手始めに，看護師の職業価値観と業務適応感との関係を検討した。その際には，江口・戸梶の労働価値観の7因子に基づき，これらと看護師の職場ストレス，バーンアウト傾向との関連を見るとともに，前報（高瀬・河野，2018）で報告した完全主義傾向もあわせて分析の対象とした。

2. 方法

本報告は前報（高瀬・河野，2018）と同一のデータセットに基づいている。回答者および調査内容の一部についてのより詳細な記述は前報を参照されたい。

2.1 調査時期および調査参加者

調査は2017年3月にインターネット調査会社（株式会社マクロミル）に委託しWEB上で実施された。事前のスクリーニング調査によってあらかじめ看護師であることが確認された対象者から20～50代の各年代に206名ずつが割り当てられ，計824名（男性87名，女性737名）の回答が収集された。回答者の平均年齢は39.7歳（SD=10.5）であった。

2.2 調査内容

調査において投入した心理尺度およびその他の質問項目について，以下に概略を述べる。

（1）仕事満足感：現在の仕事に対する主観的な満足感の点数評定を求めた（100=仕事に最も満足できる～0=最も不満）。

（2）労働価値観測定尺度：看護者の労働価値観を測定するために，労働価値観測定尺度を用いた（江口・戸梶，2009）。本尺度は「自己の成長」，「達成感」，「社会的評価」，「経済的報酬」，「社会への貢献」，「同僚への貢献」，「所属組織への貢献」の7下位尺度（各3項目，合計21項目）から構成されており，各項目の記述に対して「現在の自分にとって，仕事をしていく上でどの程度重

要であるか」を6件法(6=非常に重要である～1=まったく重要でない)によって評定を求めた。得点が高いほどそれぞれの傾向が高いことを示す。

(3)バーンアウト尺度：バーンアウトは、「過度で持続的なストレスに対処できずに、張り詰めていた緊張が緩み、意欲や野心が急速に衰えたり、乏しくなったときに表出される心身の症状」と定義される(久保・田尾, 1994)。バーンアウト尺度(久保・田尾, 1994)は、仕事への不適応や潜在的な離職傾向を検討する際にしばしば用いられる。本尺度は、3下位尺度(「情緒的消耗感」, 「脱人格化」, 「個人的達成感」), 合計17項目で構成されていた(5件法; 1=ない～5=いつもある)。合計点をバーンアウト尺度得点とした。

(4)多次元完全主義測定尺度：完全主義傾向を測定するために多次元完全主義測定尺度(小堀・丹野, 2004)を用いた(以下, MPC)。本尺度は、3下位尺度(「高目標設置」, 「完全性追求」, 「ミスへのとらわれ」)について構成されていた(5件法; 1=まったくなかった～5=いつもあった)。下位尺度毎の合計を下位尺度得点とした。得点が高いほどそれぞれの傾向が高いことを示す。

(5)職場ストレス尺度：参加者の職場ストレスの程度を測定するために、職場ストレス尺度(福田・井田, 2005)を用いた。本尺度は、5下位尺度(「業務遂行に伴う重責」6項目, 「上司・同僚との葛藤」5項目, 「多忙・業務過多」4項目, 「患者ケアに関する葛藤」4項目, 「看護に対する無力感」3項目), 合計22項目から構成されている(5件法; 1=ない～5=いつもある)で取得し、下位尺度の合計点を職場ストレス得点とした。得点が高いほどストレスの程度が高いことを示す。

(6)勤続年数：休職・転職等の期間を除いた実質的な総勤続年数を尋ねた。

(7)現職の職階：現在の職場での職階について、6カテゴリ(1=看護部長クラス, 2=副部長クラス, 3=看護師長クラス, 4=主任クラス, 5=一般スタッフ, 6=その他)から該当するカテゴリの選択を求めた。職階の分析では、看護部長クラスと副部長クラスをまとめた上、「その他」を除き、4=部長・副部長, 3=看護師長, 2=主任, 1=一般スタッフとして数値化した。

また、回答者の(8)世帯年収および(9)個人年収をそれぞれ1～10のカテゴリ(1=200万未満, 2=200～400万未満, 3=400～600万未満, 4=600～800万未満, 5=800～1000万未満, 6=1000～1200万未満, 7=1200～1500万未満, 8=1500～2000万未満, 9=2000万円以上, 10=わからない)によって取得した。分析に当たっては各カテゴリの1～9をそのまま数値化して用い、10(「わからない」)の回答は分析から除外した。したがって、数値が大きいほど年収が多いことを示す。

これらに加え、職場の種類等を問う項目や他の測定尺度等も投入されたが、本報告では分析に含めない。

2.3 倫理的配慮

本研究計画は東海学園大学研究倫理委員会の承認を得て実施された（受付番号 29 - 2）。調査協力者は研究参加および結果の公表について同意の上で自発的に調査に参加しており、本研究発表に関連して開示すべき利益相反関係にある企業等はない。

3. 結果

3.1 労働価値観の尺度得点

労働価値観の下位尺度毎の平均値を Fig. 1 に示す。1 要因分散分析の結果、尺度の主効果が有意であった ($F(6, 4938) = 2378.9, p < .01$)。素点の平均値を比較したところ、経済的報酬が最も高く 13.81, 自己の成長 12.06, 社会への貢献 11.05, 達成感 10.92, 同僚への貢献 10.13, 組織への貢献 9.75, 社会的評価 8.53 の順で高かった。これらの平均値には、達成感と社会への貢献の間以外のすべての下位尺度得点間に有意差が認められた (Tukey 検定による)。

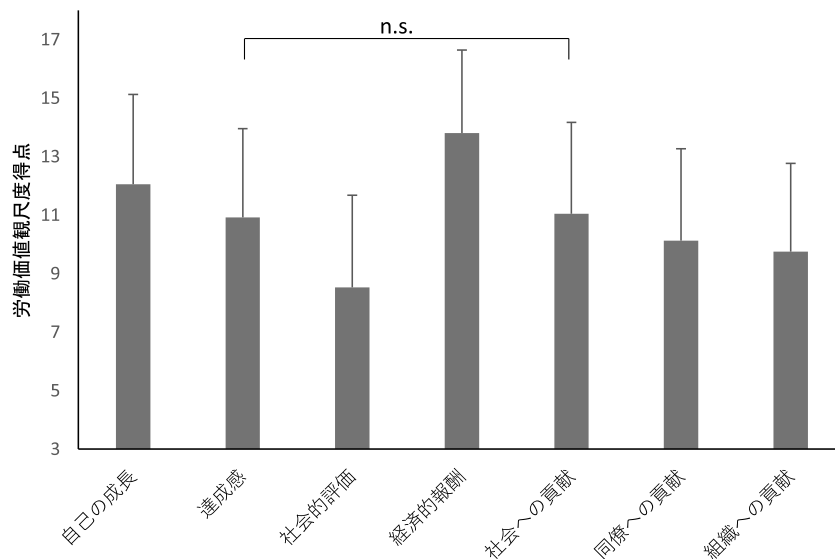


Fig.1 労働価値観下位尺度得点の平均値：垂直線は標準偏差を示す
(n.s. 表示以外すべての変数間に有意差あり)

次に、労働価値観の下位尺度および他の主要変数について、性ごとの平均値を Table 1 に示す。仕事満足感、MPCI 得点には性差が見られなかった。バーンアウト尺度得点は、脱人格化のみ女性と比べ男性が有意に高かった。職場ストレス尺度得点は、合計値、上司・同僚との葛藤、患者ケアに関する葛藤、看護に対する無力感において、いずれも女性に比べ男性が有意に高かった。一方、労働価値観については、7 下位尺度すべてにおいて有意な性差が見られなかった (t 検定による)。

Table 1 性別に示した主要変数の平均値および性差の検定結果：()内は標準偏差を示す

	女性	男性	<i>t</i> 値	<i>df</i>	<i>p</i>
年齢	39.34(10.55)	42.71(10.03)	-2.84	822	**
勤続年数	14.13(9.19)	15.64(9.85)	-1.44	822	ns
仕事満足感	57.23(20.02)	56.97(18.97)	0.12	822	ns
MPCI 合計値	38.15(13.38)	38.39(12.28)	-0.16	822	ns
高目標設定	11.94(5.03)	12.23(4.64)	-0.51	822	ns
完全性追求	12.65(5.23)	12.32(4.68)	0.56	822	ns
ミスへのとらわれ	13.56(5.16)	13.84(4.61)	-0.49	822	ns
バーンアウト尺度合計値	50.46(11.76)	52.63(10.26)	-1.65	822	ns
情緒的消耗感	15.50(4.99)	15.53(4.66)	-0.05	822	ns
脱人格化	14.28(5.63)	15.52(5.01)	-1.97	822	*
個人的達成（逆転）	20.69(4.88)	21.59(4.47)	-1.64	822	ns
職場ストレッサー尺度合計値	60.77(17.79)	65.26(16.74)	-2.24	822	*
職務遂行にともなう重責	16.49(5.30)	17.26(5.16)	-1.29	822	ns
上司・同僚との葛藤	13.08(4.79)	14.25(4.75)	-2.16	822	*
多忙・業務過多	12.04(4.07)	12.85(3.46)	-1.78	822	ns
患者ケアに関する葛藤	11.17(4.00)	12.16(3.75)	-2.20	822	*
看護に対する無力感	7.98(2.85)	8.74(2.76)	-2.35	822	*
労働価値観 自己の成長	12.1(3.07)	11.68(3.06)	1.21	822	ns
労働価値観 達成感	10.93(3.01)	10.9(3.22)	0.09	822	ns
労働価値観 社会的評価	8.50(3.13)	8.84(3.32)	-0.96	822	ns
労働価値観 経済的報酬	13.85(2.81)	13.47(3.08)	1.16	822	ns
労働価値観 社会への貢献	11.02(3.11)	11.32(3.25)	-0.86	822	ns
労働価値観 同僚への貢献	10.09(3.13)	10.45(3.27)	-1.01	822	ns
労働価値観 所属組織への貢献	9.72(2.99)	10.03(3.28)	-0.91	822	ns

p*<.05; *p*<.01

3.2 主要な変数間の相関

年収および職階の項目を含む主要な変数間の相関を Table 2 に示す。年収について無回答および「わからない」の回答が相当数見られたこと、職階から「その他」を除いたことにより、分析対象者数が 608 名に減じた（女性 535 名、男性 73 名）。

Table 2 主要変数間の相関係数行列（n=608）

変数	1	2	3	4	5	6	7	11	12	13	14	15	16	17	18
1. 年齢															
2. 勤続年数	.81**														
3. 職階	.24**	.25**													
4. 世帯収入	.13**	.13**	.27**												
5. 個人収入	.12**	.19**	.36**	.43**											
6. 仕事満足感	.12**	.08*	.08	.15**	.04										
7. MPC1 合計値	-.16**	-.13**	.05	.03	.03	-.09*									
11. バーンアウト尺度合計値	-.14**	-.12**	-.10*	-.12**	.02	-.52**	.17**								
12. 職場ストレス尺度合計値	-.18**	-.17**	-.00	-.03	.11**	-.37**	.43**	.57**							
13. 労働価値観 自己の成長	-.05	-.10*	.07	.08*	.02	.15**	.27**	-.23**	.07						
14. 労働価値観 達成感	-.03	-.04	.09*	.07	-.02	.12**	.32**	-.17**	.11**	.74**					
15. 労働価値観 社会的評価	-.06*	-.10*	.06*	.10*	-.00	.04	.27**	-.09*	.07	.42**	.56**				
16. 労働価値観 経済的報酬	-.10*	-.08	-.03	.05	.11**	-.01	.12**	.15**	.17**	.27**	.17**	.01			
17. 労働価値観 社会への貢献	.03	-.02	.09*	.10*	.06	.12**	.20**	-.17**	.05	.66**	.66**	.45**	.09*		
18. 労働価値観 同僚への貢献	.04	.01	.09*	.09*	.09*	.09*	.19**	-.17**	.03	.49**	.56**	.49**	.13**	.56**	
19. 労働価値観 所属組織への貢献	.01	-.03	.14**	.07	.00	.14**	.27**	-.22**	.02	.57**	.67**	.60**	.07	.65**	.67**

* $p<.05$; ** $p<.01$

年齢は社会的評価および経済的報酬と負の相関を示した。勤続年数は自己の成長および社会的評価と負の相関を示した。職階は、自己の成長および経済的報酬以外の労働価値観と正の相関を示した。個人収入と相関があったのは経済的報酬と同僚への貢献であった。7 種の労働価値観のうち経済的報酬および社会的評価を除くすべての価値観は仕事満足感と有意な正の相関（同僚への貢献のみ 5 % 水準、他は 1 % 水準）を示した。また、MPC1 はすべての労働価値観と正の相関があった。

経済的報酬を除く 6 種の労働価値観はバーンアウト合計得点と有意な負の相関を示した一方、経済的報酬は逆に正の相関を示した。達成感と経済的報酬は職場ストレス尺度合計得点と有意な正の相関を示した。達成感は、職場ストレス尺度得点と正の相関をもっているにも関わらずバーンアウト尺度得点とは負の相関を示した点が他の労働価値観と異なっていた。

3.3 労働価値観の 7 下位尺度と、完全主義尺度・バーンアウト尺度・職場ストレス尺度の各下位尺度との相関

労働価値観の下位尺度が、完全主義、バーンアウト、職場ストレスの多様な側面とどのように関連するかを検討するために、労働価値観 7 下位尺度と、MPC1 の 3 下位尺度、バーンアウト尺度の 3 下位尺度、職場ストレス尺度の 5 下位尺度との間の相関分析をおこなった (Table 3)。

Table 3 労働価値観の7下位尺度と MPCI, バーンアウト尺度, 職場ストレス尺度の各下位尺度との相関係数行列 (n=824)

変数	MPCI			バーンアウト尺度			職場ストレス尺度				
	高目標設定	完全性追求	ミスへのとらわれ	情緒的消耗感	脱人格化	個人的達成(逆転)	職務遂行に伴う重責	上司・同僚との葛藤	多忙・業務過多	患者ケアに関する葛藤	看護に対する無力感
労働価値観 自己の成長	.33**	.19**	.15**	-.05	-.15**	-.33**	.08*	.00	.05	.09**	.05
労働価値観 達成感	.37**	.24**	.21**	-.02	-.08*	-.35**	.13**	.03	.06	.13**	.08*
労働価値観 社会的評価	.27**	.24**	.15**	-.03	.02	-.28**	.06	.05	-.01	.07	.04
労働価値観 経済的報酬	.01	.10**	.14**	.23**	.14**	.00	.17**	.12**	.19**	.17**	.15**
労働価値観 社会への貢献	.28**	.18**	.15**	-.04	-.12**	-.28**	.08*	-.01	.00	.06	.01
労働価値観 同僚への貢献	.19**	.17**	.15**	-.06	-.09*	-.22**	.06	-.00	.02	.08*	.03
労働価値観 所属組織への貢献	.30**	.22**	.16**	-.10**	-.10**	-.35**	.04	-.04	-.04	.05	-.01

* $p<.05$; ** $p<.01$

7種の労働価値観は、経済的報酬と高目標設定との間に有意な相関が見られなかった以外、MPCIの高目標設定、完全性追求、ミスへのとらわれのすべてと有意な正の相関を示した。労働に関するさまざまな価値的側面はその重要度を強く認知するほど完全主義につながる傾向がある一方、経済的報酬を求める傾向のみ高目標設定と関連がなかった。バーンアウト尺度の情緒的消耗感と有意な相関が見られたのは経済的報酬と所属組織への貢献であり、前者は有意な正の相関、後者は有意な負の相関を示した。また、バーンアウト尺度の脱人格化は経済的報酬と有意な正の相関を示したが、自己の成長、社会への貢献、同僚への貢献、所属組織への貢献はそれぞれ有意な負の相関を示した。バーンアウト尺度の個人的達成は経済的報酬を除くすべての労働価値観と有意な負の相関を示した。

さらに経済的報酬のみが職場ストレス尺度の5下位尺度のすべてと有意な正の相関を示した。特に、他の下位尺度と異なり、上司・同僚との葛藤および多忙・業務過多と有意な相関を示したことが特徴的である。

3.3 経済的報酬の上位群下位群による差の検討

以上の結果から、労働価値観の下位尺度中、経済的報酬がもっとも不適応と関連の強い価値観であると考えられた。そこで、経済的報酬得点の上位下位それぞれ約20%を上位群(17点以上; 女性152名, 男性18名, 計170名; 20.6%)および下位群(11点以下; 女性137名, 男性21名, 計158名; 19.2%)とし、主要な変数について上位群下位群の差を分析した。結果をTable 4に示す。

これらの結果はTable 2およびTable 3の相関の様相を平均値によって示すものであり、その点やや冗長であるが、経済的報酬を重視する人の特徴が具体的な得点値によって明らかにできる。上位群は下位群と比較して年齢が有意に若い、勤続年数や職階、世帯収入、仕事満足感に差はなかった。しかし、個人収入は有意に高く、実際に下位群より多くの収入を得ていることが示さ

Table 4 経済的報酬尺度得点で分けた上位群と下位群における主要変数の平均値の差

	下位群		上位群		<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
	平均	<i>n</i>	平均	<i>n</i>			
年齢	40.89(10.91)	158	37.70(10.21)	170	2.73	326.00	**
勤続年数	14.89(9.54)	158	13.04(8.96)	170	1.81	326.00	ns
職階	1.19(0.47)	152	1.14(0.41)	169	0.99	319.00	ns
世帯収入	3.46(1.45)	128	3.61(1.42)	132	-0.82	258.00	ns
個人収入	2.09(0.92)	133	2.45(0.87)	137	-3.24	268.00	**
仕事満足感	55.87(21.91)	158	55.46(19.50)	170	0.18	326.00	ns
MPCI合計値	36.93(12.60)	158	39.11(14.72)	170	-1.44	323.84	ns
高目標設定	11.99(4.77)	158	11.74(5.63)	170	0.44	323.33	ns
完全性追求	12.12(4.86)	158	13.04(5.64)	170	-1.58	326.00	ns
ミスへのとらわれ	12.82(4.73)	158	14.32(5.74)	170	-2.60	321.36	**
バーンアウト尺度合計値	49.79(10.08)	158	54.48(12.72)	170	-3.71	318.14	**
情緒的消耗感	14.48(5.00)	158	17.23(4.95)	170	-5.00	326.00	**
脱人格化	14.19(5.34)	158	16.01(6.03)	170	-2.89	326.00	**
個人的達成(逆転)	21.12(4.36)	158	21.24(5.37)	170	-0.21	320.18	ns
職場ストレッサー尺度合計値	58.20(17.79)	158	66.01(17.83)	170	-3.97	326.00	**
職務遂行に伴う重責	15.70(5.19)	158	17.80(5.63)	170	-3.51	326.00	**
上司・同僚との葛藤	12.94(4.81)	158	14.17(4.96)	170	-2.27	326.00	*
多忙・業務過多	11.46(4.02)	158	13.28(4.05)	170	-4.08	326.00	**
患者ケアに関する葛藤	10.34(3.68)	158	12.05(4.31)	170	-3.88	323.81	**
看護に対する無力感	7.76(2.68)	158	8.71(3.22)	170	-2.92	322.20	**

* $p<.05$; ** $p<.01$

れた。一方、完全主義ではミスへのとらわれのみが有意に高く、バーンアウトは情緒的消耗感と脱人格化の各得点が高かった。職場ストレッサー尺度はすべての下位尺度得点および合計得点が有意に高かった。看護師においても完全主義の「ミスへのとらわれ」はより不適応的（高瀬・河野, 2018）であることを含め、経済的報酬を重視する人は職場の多くのストレスをかかえやすく、バーンアウトしやすいと考えられる。

3.4 仕事満足感、勤続年数、職場ストレッサー、労働価値観によるバーンアウト下位尺度得点の予測

バーンアウト尺度の下位尺度得点を従属変数とし、職場ストレッサー得点（合計値）、職階、仕事満足感および労働価値観7種を独立変数とした重回帰分析を行った（Table 5）。情緒的消耗感（ $F(10, 798) = 69.138$, $p < .001$ ）、脱人格化（ $F(10, 798) = 56.253$, $p < .001$ ）、個人的達成（ $F(10, 798) = 23.602$, $p < .001$ ）のモデルはそれぞれ有意であった。

情緒的消耗感では、仕事満足感、勤続年数、労働価値観尺度得点の自己の成長が負の有意な偏回帰係数を、職場ストレッサー尺度得点および労働価値観尺度得点の経済的報酬が正の有意な偏回帰係数をそれぞれ示した。脱人格化は、仕事満足感および自己の成長が負の、社会的評価および経済的報酬が正の、それぞれ有意な偏回帰係数を示した。個人的達成（逆転）では、仕事満足感、組織への貢献、自己の成長が負の有意な偏回帰係数を示した。

Table 5 パーンアウト尺度の下位尺度得点（情緒的消耗感・脱人格化・個人的達成）を従属変数とし、仕事満足感、勤続年数、職場ストレス尺度（合計値）、および労働価値観7種を独立変数とした重回帰分析の結果

	情緒的消耗感			脱人格化			個人的達成(逆転)		
	β	$t(798)$	p	β	$t(798)$	p	β	$t(798)$	p
仕事満足感	-.197	-6.93	.000	-.197	-6.66	.000	-.277	-8.07	.000
勤続年数	-.055	-2.08	.038	-.034	-1.24	.214	-.019	-0.60	.546
職場ストレス尺度(合計値)	.524	18.12	.000	.494	16.38	.000	-.053	-1.52	.129
労働価値観 自己の成長	-.123	-2.96	.003	-.178	-4.12	.000	-.154	-3.09	.002
労働価値観 達成感	.030	0.67	.506	-.006	-0.13	.898	-.100	-1.82	.069
労働価値観 社会的評価	.005	0.13	.894	.114	3.17	.002	-.079	-1.90	.058
労働価値観 経済的報酬	.150	5.48	.000	.092	3.24	.001	.054	1.64	.101
労働価値観 社会への貢献	.072	1.78	.076	-.024	-0.57	.572	.046	0.94	.349
労働価値観 同僚への貢献	-.038	-1.05	.294	-.059	-1.56	.118	.069	1.59	.113
労働価値観 所属組織への貢献	-.058	-1.30	.193	.009	0.18	.854	-.182	-3.38	.001

4. 考察

労働価値観の平均値において、経済的報酬と自己の成長が高く社会的評価が最も低いといった特徴は、労働価値観測定尺度の各項目（江口・戸梶，2009）および各下位尺度得点（江口・戸梶，2010；久保田・天池，2015）の平均値が確認できる研究の結果とおおむね一致するものであった。ただし、自己の成長が他の結果よりも低い傾向があるなどいくつかの違いが見られた。データアーカイブを再分析することで、看護師と他の女性労働者の仕事に対する価値観を比較した研究（坪井・竹下，2018）では、職業安定性と収入志向を問う質問への評定得点には有意な差が見られなかった。すなわち、看護師の経済的報酬志向がとりわけ高いとは言えない。

各変数について性差を検討した結果、仕事満足感、MPCI得点には性差が見られなかった。一方、パーンアウト尺度得点の脱人格化、職場ストレス尺度得点の尺度合計値、上司・同僚との葛藤、患者ケアに関する葛藤、看護に対する無力感において性差が認められ、いずれも女性に較べて男性が有意に高かった。これは男性がより強く職場ストレスにさらされている可能性を示唆している。その原因は本報告の範囲では不明であるが、性比が女性に偏っている職種において、職務上の葛藤が両性においてどのように生じているか、いっそうの検討が必要と思われる。一方、労働価値観については、7尺度すべてにおいて有意な性差が見られなかった。看護職者においては、男女の労働価値観の同質性は高いと言える。

変数間の相関分析の結果から、勤続年数および年齢の上昇とともに職階、世帯収入、個人収入が上昇することが確認された。これは現行の一般的な昇給昇進制度のもとでは当然と言える。年齢が社会的評価および経済的報酬と負の相関を示したこと、および勤続年数が自己の成長および社会的評価と負の相関を示したことは、おおむね先行研究（江口・戸梶，2010）の知見と一致する。長く勤務し、年齢が上がることによって経済的な安定が得られると同時に、外的な評価や自己の能力向上といった側面の重要性が下がることを反映していると思われる。ただし、世

代による価値観の相違である可能性もあるので、この点は今後の確認が必要である。

職階が自己の成長と無相関であったことも先行研究（江口・戸梶，2010）の結果と一致する。上位の職階は個人的な向上よりも社会的な配慮を求められる状況を反映しているものと解釈できよう。経済的報酬は個人収入と有意な相関があり、より高い収入を志向する人が実際に高い収入を得ていることが示された。

業務不適応感との関連で特筆すべき労働価値観は経済的報酬である。経済的報酬は仕事満足感と無相関であり、バーンアウト尺度得点および職場ストレス尺度の全下位尺度と正の相関を示している。バーンアウト尺度の内容を見ると、情緒的消耗感と脱人格化において相関が見られる一方、個人的達成には相関が見られないという、他の労働価値観とまったく異なる特徴を示した。このとき、完全主義の3下位尺度について他のすべての労働価値観が正の相関をもっているのに対して、経済的報酬と高目標設定との間だけが無相関であった。バーンアウト尺度の下位尺度ごとの重回帰分析の結果でも、バーンアウトの主症状（久保，2007）と言われる情緒的消耗感を有意に高めているのは経済的報酬のみであることが示された。経済的報酬を志向する人はもともと収入が少なく、そのために全体的な適応感が低下している可能性も考えられる。しかし、経済的報酬の上位群下位群分析によると、多くの不適応指標は上位群が高かった一方、世帯収入には差がなく、個人収入はむしろ上位群が大きかった。これらのことから、本調査の範囲ではこの可能性は低いだろう。松尾・森下（2014）では、地方自治体職員および企業3社の従業員を対象とした調査結果として、労働価値観「収入」（本研究の経済的報酬に相当）と職場のストレス源、ストレス反応などとの相関が示されている。これによると、「収入」はストレス反応と有意な正の相関を示す点で本研究と一致するものの、職場のストレス源ともストレス反応とも他の労働価値観とくらべて低い相関しか得られていない。この点、経済的報酬志向と不適応感との結びつきは、看護職においてより強い特徴である可能性がある。

ではなぜこのような特徴が現れるのだろうか。看護の職場は一般に業務量が多く、夜勤や残業などの要請も多い。希望すれば、より長時間の業務やより過酷な業務に従事して経済的報酬を増やすことが他業種にくらべて比較的容易といえる。そのため、強い経済的報酬志向をもつ人は実際にそうする傾向が高いと予想される。経済的報酬上位群は平均年齢が若いにもかかわらず下位群より高い個人収入を得ていたことはこれを示唆している。業務負担が多くなれば、職場ではより多くのストレスをかかえることになり、それは高い職場ストレス得点に反映されるだろう（上位群はすべての職場ストレス尺度得点が下位群より有意に高い）。その場合、業務遂行の完成度をあまりに上げようとすることは現実的でなく（MPCIの高目標設定と完全性追求に上位下位群の差はない）、一方、高いストレスにさらされてミスへの恐れは高い（ミスへのとらわれは上位群が高い）。そして、その状態が継続することでバーンアウト傾向が高まってしまいうだろう（重回帰分析において経済的報酬はバーンアウト尺度の情緒的消耗感と脱人格化を有意に予測）。

本研究の結果を解釈すれば、このような一連の因果関係が推定される。仮定されるこれらの関係を検証するためには、夜勤・残業等の業務量、業務負担の質的側面、主観的な業務負担などの測定が必要となろう。また、経済的報酬志向を高める外的な要因として、家計の支出や負債など、経済状態についてのより踏み込んだ調査が必要となるかもしれない。

その他の労働価値観については、バーンアウト尺度得点の重回帰分析において自己の成長はすべての下位尺度についてバーンアウト傾向を減弱する方向の影響が認められ、もっとも適応的な価値観であることが示唆される。社会的評価は脱人格化にのみ増大する方向の影響を持っている点が、組織への貢献は個人的達成感を強める点が、それぞれ特徴的であった。

以上のように本研究により、看護師における労働価値観と業務適応感との関係について概要が示された。とりわけ、経済的報酬は不適応と、自己の成長は適応とより強い関連があることが示唆された。今後、これらの価値観が他の心理社会的変数とどのように関連しながら結果としての適応感をもたらしているのかをさらに検討していくことが必要であろう。その一方、個別の労働価値観自体に善し悪しがあるわけではない。したがって、個人の労働価値観を尊重した上でいかに業務適応を向上させていくかが実際上の大きな課題となる。そこでは、個人の職業志向と業務適応との関連の全体像を明らかにした上で、志向性に応じて看護師の仕事と生活の調和（村上，2014）を図る視点が重要になろう。

引用文献

- 江口圭一，戸梶亜紀彦，(2005)．労働価値観測定尺度開発のための展望．広島大学マネジメント研究，5，147-152．
- 江口圭一，戸梶亜紀彦，(2006)．労働価値観測定尺度の開発（その1）．日本グループ・ダイナミックス学会第53回大会論文集，156-157．
- 江口圭一，戸梶亜紀彦，(2007)．労働価値観測定尺度の因子的妥当性に関する検討．広島大学マネジメント研究，7，37-47．
- 江口圭一，戸梶亜紀彦，(2009)．労働価値観測定尺度（短縮版）の開発，実験社会心理学研究，49，84-92．
- 江口圭一，戸梶亜紀彦，(2010)．個人属性による労働価値観の差異に関する研究，広島マネジメントレビュー，3，1-28．
- 福田広美，井田政則，(2005)．看護師に対する職場ソーシャルサポートの効果．産業カウンセリング研究，7，13-23．
- 川北敬美，原明子，松尾淳子，道重文子，(2016)．看護師の雇用形態および職位からみた職務特性，職務満足度，成長欲求度の比較．大阪医科大学看護研究雑誌，6，12-22．
- 小堀修，丹野義彦，(2004)．完全主義の認知を多次元で測定する尺度作成の試み．パーソナリティ研究，13，34-43．

- 久保真人, 田尾雅夫, (1994). 看護婦におけるバーンアウト・ストレスとバーンアウトとの関係-. 実験社会心理学研究, 34, 33-43.
- 久保真人, (2007). 日本版バーンアウト尺度の因子的, 構成概念妥当性の検証. 労働科学, 83, 39-53.
- 久保田健市, 天池雅彦, (2015). ワークホリズム・タイプと労働価値観および職場行動との関連. 日本心理学会第79回大会論文集, 160.
- 松尾哲朗, 森下高治, (2014). 現代の労働価値観, “働くこと”を再考する: ストレス反応, ライフ・エンゲイジメントを中心として. 帝塚山大学心理学部紀要, 3, 43-55.
- 日本看護協会, (2018). 2017年病院看護実態調査.
- 日本看護協会, (2018). 看護職の健康と安全に配慮した労働安全衛生ガイドラインヘルシーワークプレイス(健康で安全な職場)を目指して.
- 村上真須美, (2014). 看護職の仕事と生活の調和に関する研究-「看護職の仕事と生活の調和 実現度尺度」の開発-. 日本看護管理学会誌, 18, 5-16.
- 高瀬加谷子, 河野和明, (2018). 看護師の完全主義傾向および業務不適應感の勤続年数による差異. 東海学園大学研究紀要第23号人文科学研究編, 25-35.
- 坪井秀介, 竹下諒, (2018). 看護師と他の女性労働者の間の仕事に対する価値観の差に関する統計分析. 常葉大学健康科学部研究報告集, 5, 51-60.